

**PENGAWASAN KINERJA APARATUR DIREKTORAT SABHARA POLDA
ACEH**^{1*}Agus Wahyudi, dan ²Nasrullah^{1,2}Program Pascasarjana, Universitas Iskandarmuda, Banda Aceh, Indonesia*Corresponding author: aguswahyudi@gmail.com**Abstract**

The problem in this study is how to supervise the apparatus of the Aceh Regional Police *Sabhara* Directorate and how the capabilities of the *Sabhara* Directorate apparatus in the Aceh Regional Police. This study used a qualitative approach, with the number of informants as many as 5 people. Data collection is done using observation, interviews and documentation. The results of the study indicate that supervision of the Aceh Regional Police apparatus can be carried out through supervision of superiors towards their subordinates through a police performance management system that aims to oversee the work of the police apparatus. On the other hand the hierarchy system applied in the police is also able to increase supervision of subordinates, so that they are able to apply discipline properly. Therefore, the Aceh Regional Police was also supervised the performance of police officers, especially in upholding the discipline of the police code of ethics, so that there were no irregularities in the implementation of the police program. However, supervision of non-governmental institutions is also very much needed to maintain the attitudes and behavior of members of the Aceh Police in particular towards the morale of members of the police in establishing relations with the community, thus creating a good impression in the eyes of the public. The ability of the Aceh Police Regional Police apparatus can be seen from the aspect of physical ability which includes physical health in carrying out tasks so as to be able to support the dynamic strength possessed by members of the police. On the other hand mental ability is also able to influence members of the Aceh Police in carrying out their duties, especially the influence of education and religious experience, because these two elements are important reflections in carrying out their duties. However, managerial ability is also concerning, especially in applying the concept of leadership that seems militaristic which is supported by good communication so as to be able to realize a good work experience in order to increase good work productivity.

Keywords: *Apparatus Performance Supervision, Sabhara Directorate of Aceh Regional Police.*

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengawasan terhadap aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh dan bagaimana kemampuan aparatur Direktorat Sabhara pada Polda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jumlah informan sebanyak 5 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan terhadap aparatur Polda Aceh dapat dilakukan melalui pengawasan atasan terhadap bawahannya melalui sistem manajemen kinerja kepolisian yang bertujuan untuk mengawasi kerja aparatur kepolisian. Di sisi lain sistem hirarki yang diterapkan dalam kepolisian juga mampu meningkatkan pengawasan kepada bawahan, sehingga mereka mampu menerapkan disiplin dengan baik. Oleh karena itu, Itwasda Polda Aceh juga memberi pengawasan terhadap kinerja anggota kepolisian terutama dalam menegak disiplin kode etik kepolisian, sehingga dalam pelaksanaan program kegiatan kepolisian tidak terjadi penyimpangan. Namun demikian, pengawasan lembaga non pemerintah juga sangat dibutuhkan untuk menjaga sikap dan tingkah laku anggota kepolisian Polda Aceh terutama terhadap moral anggota kepolisian dalam menjalin hubungan dengan masyarakat, sehingga menimbulkan kesan baik di mata masyarakat. Kemampuan aparatur kepolisian Polda Aceh dapat dilihat dari aspek kemampuan fisik yang meliputi kesehatan jasmani dalam melaksanakan tugas sehingga mampu mendukung kekuatan dinamis yang dimiliki oleh anggota kepolisian. Di sisi lain kemampuan mental juga mampu mempengaruhi anggota kepolisian Polda Aceh dalam melaksanakan tugas terutama pengaruh pendidikan maupun pengalaman agama, karena kedua unsur tersebut menjadi cerminan penting dalam melaksanakan tugas. Namun kemampuan manajerial juga menjadi perhatian terutama dalam menerapkan konsep kepemimpinan yang terkesan militeristik yang didukung dengan komunikasi yang baik sehingga mampu mewujudkan pengalaman kerja yang baik agar dapat meningkatkan produktifitas kerja yang baik pula.

Kata Kunci: *Pengawasan Kinerja Aparatur, Direktorat Sabhara Polda Aceh.*

1. Pendahuluan

Polri berkomitmen untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh masyarakat sehingga masyarakat menjadi percaya dan puas terhadap pelayanan Polri. Citra Polri di tengah masyarakat sangat bergantung pada bagaimana perilaku, sikap, dan tindakan anggota Polri dalam melaksanakan tugas pokok Polri. Visi Polri untuk menjadikan postur dan sosok anggota Polri yang profesional, bermoral dan modern harus terus diupayakan sehingga Polri benar-benar mampu menjadi aparat kamtibmas yang dicintai, disayangi, dan disegani oleh masyarakat. Sinergitas kemitraan antara polri dengan masyarakat sangat penting sebagai modal bagi Polri dalam memelihara kamtibmas.

Kinerja Polri lebih mudah dipahami dalam pembagian sesuai dengan tugas dan fungsi serta wewenangnya, sebagaimana yang termaktub didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002, dalam Bab III Pasal 13 disebutkan bahwa tugas pokok, fungsi dan wewenang Kepolisian Republik Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Khusus Direktorat Sabhara Polda Aceh dapat dilihat kinerjanya melalui pelaksanaan tugas Turjawali (pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli). Pengaturan yaitu suatu kegiatan petugas kepolisian untuk mengatur kegiatan masyarakat guna untuk mencapai suatu kegiatan yang aman dan kondusif, seperti pengaturan di depan sekolah guna memudahkan anak sekolah menyebrang. Penjagaan yaitu suatu bentuk kegiatan petugas kepolisian di suatu tempat yang statis guna mencegah suatu tindak kriminalitas yang akan terjadi, seperti penjagaan Bank. Pengawalan yaitu suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh petugas kepolisian untuk menjaga keamanan, keselamatan di jalan atas jiwa dan harta benda dari satu tempat ke tempat lain dengan bentuk jalan kaki, dengan menggunakan Ranmor Roda 2 dan Roda 4, seperti pengawalan uang Bank. Patroli yaitu suatu bentuk kegiatan petugas kepolisian yang dilakukan secara dinamis dari satu tempat ke tempat tertentu untuk mencegah terjadinya suatu tindak kriminal, memberikan rasa aman, pelindung dan pengayom kepada masyarakat, seperti patroli jalan kaki dan patroli kendaraan bermotor.

Dalam hal ini, beberapa peneliti sebelumnya telah menganalisis berbagai aspek, seperti **Wibawa (2010)** terkait Pengawasan Ombudsman Terhadap Penyelenggara Negara Dan Pemerintahan (Studi Perbandingan Dengan Pengawasan Peratun). Hasilnya, lembaga Ombudsman merupakan akses dan wadah formal untuk menjembatani antara kepentingan masyarakat sebagai sumber kekuasaan dengan kepentingan pemerintah untuk mencapai tujuan nasional yaitu masyarakat yang adil dan sejahtera, lembaga Ombudsman akan dapat mendorong terwujudnya *good governance* dalam penyelenggaraan negara dan pemerintahan di negara kita. Selain itu, **Mahfuddin (2014)** dalam penelitiannya tentang "Pengawasan dan Pengarahan dalam Manajemen". Hasil yang didapat menunjukkan, bahwa Fungsi pengawasan dan pengarahan dalam manajemen merupakan salah satu fungsi yang sangat diperlukan karena fungsi ini memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk kepada anggota lainnya untuk memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugasnya masing-masing. seorang manajemen atau pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya untuk melaksanakan perencanaan yang telah ditetapkan dan menghasilkan hasil yang optimal. Pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan

Prakasa (2010) menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara. Dia menemukan bahwa, pimpinan hendaknya secara terus menerus mensosialisasikan pemahaman tentang tata tertib yang berlaku dalam organisasi kepada para pegawai dan meningkatkan kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya. Di samping itu, pimpinan juga hendaknya secara berkesinambungan memberikan pemahaman tentang sistem kompensasi yang berlaku, khususnya tentang sistem tunjangan serta mengevaluasi mekanisme pemberian gaji atau tunjangan kepada para pegawai di lingkungan organisasi ini.

Dengan bertitik tolak dari hal-hal tersebut di atas, maka penulis tertarik ingin mengadakan penelitian mengenai: “Pengawasan Kinerja Aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh”.

2. Kajian Pustaka

2.1. Teori Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan kebijakan dan praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari manajemen kerja. Beberapa pengertian sumber daya manusia menurut para ahli antara lain Amstrong dalam Alwi (2012:118) menyatakan “sumber daya manusia adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi”.

2.2. Teori Organisasi

Organisasi merupakan wadah atau tempat untuk melakukan kegiatan manusia dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Khususnya organisasi yang menjadi fokus peneliti dalam karya ilmiah ini terkait dengan baik teori-teori secara umum maupun khusus yang menjadi perdebatan dalam bab kajian pustaka.

Menurut Agungatmojo (2014:10) menyebutkan bahwa “Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama dan bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama serta suatu sistem aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

Menurut Siagian (2013:10) Organisasi mempunyai beberapa fungsi diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Memenuhi Kebutuhan Pokok Organisasi

Setiap organisasi mempunyai kebutuhan pokok masing-masing dalam rangka kelangsungan hidup organisasi tersebut. Jika organisasi lebih kompleks maka kebutuhan organisasi yang dipenuhi lebih banyak. Semua ini merupakan tanggung jawab organisasi untuk memenuhinya.

b. Mengembangkan Tugas dan Tanggung Jawab

Organisasi harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun masyarakat dimana organisasi tersebut berada. Standar ini memberikan organisasi tanggung jawab yang harus dilakukan anggota, baik itu ada hubungannya dengan produk mereka buat atau tidak.

c. Memproduksi Barang atau Produk

Sesungguhnya organisasi digerakkan oleh orang. Orang yang membimbing, mengelola, mengarahkan dan menyebabkan pertumbuhan organisasi. Orang sebagai anggota organisasi maupun sebagai pemakai jasa organisasi, dipengaruhi oleh organisasi. Dalam kondisi yang normal, orang akan cenderung mengambil karakteristik tertentu dari organisasi dimana ia bekerja.

2.3. Teori Pengawasan

Pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik selama proses manajemen atau administrasi berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi atau kerja. Dalam kaitannya dengan pengertian pengawasan terdapat berbagai macam pengertian. Syafri (2011:60) mengidentifikasi pengertian pengawasan menurut dari beberapa ahli sebagai berikut:

1. **Urwick**, pengawasan adalah upaya agar sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan instruksi yang dikeluarkan.
2. **Sondang Siagian**, pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditemukan sebelumnya.
3. **Terry**, pengawasan adalah proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan, yaitu menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

2.4. Teori Kinerja

Penilaian kinerja pegawai atau dikenal dengan istilah "*Performance appraisal*", menurut pendapat Megginson dalam Mangkunegara (2011:63) adalah Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan. Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

2.5. Teori Motivasi

Menurut Samsudin (2012:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut

Liang (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Sulistiyani (2013:58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Richard dalam Sedarmayanti (2014:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Sejalan dengan penjelasan di atas, maka dilakukannya penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan terhadap aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh, (2) untuk mengetahui dan mendeskripsikan kemampuan aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh, dan (3) untuk mengetahui dan menganalisis motivasi aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pertimbangan bahwa dalam penelitian ini peneliti bermaksud memperoleh gambaran tentang bagaimana pengawasan aparatur direktorat sabhara polda aceh. Penelitian kualitatif ini sebenarnya dimanfaatkan untuk keperluan pada penelitian awal dimana subjek penelitian tidak didefinisikan secara baik dan kurang dipahami.

3.2. Fokus Penelitian

Penelitian mengenai bagaimana pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh, untuk mengkaji:

1. Pengawasan terhadap aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh dengan dimensi dan indikator:

Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator Pengawasan

No	Dimensi	Indikator
1	Pengawasan Atasan	a. Sistem Manajemen Kepolisian b. Hirarkhi c. Disiplin
2	Pengawasan Itwasda	a. Kinerja b. Pelanggaran Disiplin, Kode Etik dan Tindak Pidana c. Program Kegiatan dan Anggaran
3	Pengawasan Masyarakat	a. Tingkah laku b. Moral.

2. Kemampuan aparaturnya Direktorat Sabhara Polda Aceh dengan dimensi dan indikator :

Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Kemampuan

No	Dimensi	Indikator
1	Kemampuan fisik	a. Sehat jasmani b. Kekuatan dinamis
2	Kemampuan mental	a. Pendidikan b. Pengamalan Agama
3	Kemampuan Manajerial	a. Kepemimpinan b. Komunikasi c. Pengalaman.Kerja

Sumber: Blanchard dalam **Gondokusumo (2013:12)**

3. Motivasi aparaturnya Direktorat Sabhara Polda Aceh, meliputi dimensi dan indikator:

Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator
1	Kebutuhan berprestasi	a. Kebutuhan untuk berhasil b. Kemungkinan sukses c. Persepsi tentang nilai tugas
2	Kebutuhan akan afiliasi	a. Kooperatif b. Bersahabat c. Menghargai
3	Kebutuhan akan kekuasaan	a. Mempengaruhi lingkungan b. Ingin memimpin c. Memiliki ide d. Peningkatan status/prestise

Sumber: McClelland dalam **Robbins (2011:173)**

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Direktorat Sabhara Polda Aceh yang letaknya di ibu kota Provinsi tepatnya Jln. T. Nyak Arief-Jeulingke Banda Aceh, Telp / Fax (0651) 55324, kode Pos 23121

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer bersumber dari lapangan yang berupa observasi dan wawancara. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya dengan para pegawai, yang menjadi sasaran penelitian.

2. Data sekunder

Dalam data sekunder dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku, dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi.

3.5. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian sehingga pendapat Moleong (2014:97) menyebutkan bahwa “Informan merupakan orang yang benar-benar memahami dan mengetahui permasalahan yang akan diteliti”.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Faisal (2011:135) Observasi adalah meneliti secara langsung pada obyek penelitian. Hal ini yang dianggap penting dicatat secara sistematis dan diklasifikasikan yang bertujuan dalam memperkuat penelitian”.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan tanya jawab dimana responden diajak untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan. Wawancara dilakukan dengan informan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Jumlah Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Kepala Subdirektora	1
2	Kepala Subbagian	1
3	Komandan Kompi	1
4	Komandan Pleton	1
5	Staf Kasubdit	1
Jumlah		4

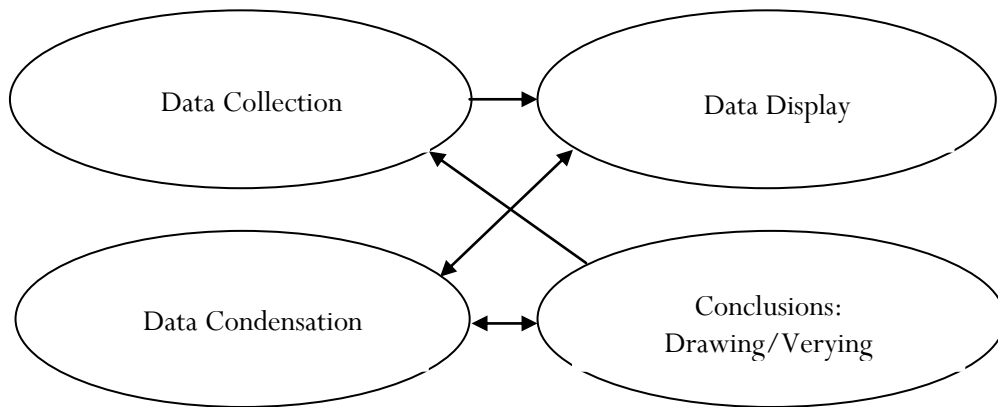
3. Dokumentasi

Menurut Hadi (2013:193) bahwa, studi dokumentasi merupakan “kegiatan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data baik berupa bahan tertulis maupun dalam bentuk gambar yang dapat digunakan untuk memperluas data yang ada. Oleh karena dengan gambar sesuatu yang diselidiki dapat dilihat dengan jelas”.

3.7. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai *Interactive Models* yang dikemukakan oleh Miles, dkk (2014) yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (data condensation), menyajikan data (data display), dan menarik simpulan atau verifikasi (conclusion drawing and verification). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (selecting), pengerucutan (focusing), penyederhanaan (simplifying), peringkasan (abstracting), dan transformasi data

(transforming). Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Salda (2014:31) akan diterapkan sebagaimana berikut:



Gambar 3.1 Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif

Sumber: Miles, dkk (2014:31)

3.8. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data sesuai dengan pandangan Moleong (2014:320-321) menyebutkan pemeriksaan keabsahan data melalui langkah (1). Mendemonstrasi nilai yang benar; (2) Menyediakan dasar-dasar agar hal yang itu dapat diterapkan; dan (3) Memperoleh keputusan luar yang dapat dibuat konsistensi dari prosudurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusan.

Pelaksanaan tehnik pemeriksaan didasarkan atas sifat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan, keteralihan, ketergantungan dan kepastian.

1. Derajat Kepercayaan

Pada dasarnya penerapan kriteria derajat kepercayaan menggantikan konsep validitas internal dan non kualitatif. Kriteria ini berfungsi untuk melakukan inquiri sedemikian rupa, sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai serta menunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

2. Keteralihan

Keteralihan sebagai persoalan yang empiris tergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan keteralihan tersebut, peneliti mencari dan mengumpulkan kejadian empiris dalam konteks yang sama. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya. Keteralihan hasil penelitian biasanya berkaitan dengan pertanyaan, sejauhmana hasil penelitian ini dapat diterapkan dan digunakan dalam situasi-situasi lain.

3. Ketergantungan

Ketergantungan menurut istilah konvensional disebut dengan reabilitas (reliability). Reliabilitas merupakan syarat bagi validitas, hanya dengan alat yang reliabel akan dapat diperoleh data yang valid. Alat utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri. Dengan kata lain bergantung pada keadaan peneliti.

4. Kepastian

Kriteria kepastian berasal dari konsep obyektifitas dalam penelitian non kualitatif. Jika penelitian non kualitatif diterapkan pada orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Secara struktur, kepolisian zaman Jepang kala itu terdiri atas dua jenjang komando. Komando yang setara dengan tingkat provinsi diberi nama keimubu. Pimpinan lembaga ini diberi nama keimubutyō (kepala daerah polisi/ Kadapol). Di bawah itu ada jenjang tingkat distrik, dinamai keisatsusho dan dikepalai oleh seorang pejabat yang disebut keisatushotyō (komandan distrik).

Secara tegas tugas dan wewenang Polri diatur dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, yang menyatakan bahwa: “Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: (a) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; (b) menegakkan hukum; dan (c) memberikan perlindungan, pengayoman, dan perlindungan kepada masyarakat.”

Struktur Organisasi juga merupakan faktor yang sama pentingnya dalam menentukan dan melihat cara kerja suatu organisasi, yang mana dapat dianalisa melalui strukturnya yang tergambar dan akan bisa diketahui bagian dan sub bagian, wewenang masing-masingnya serta hubungan koordinasi antar bagian dan sub bagian dalam pelaksanaan tugas serta tanggungjawab masing-masing berikut pembagian tugas berdasarkan spesialisasi yang ada akhirnya menggambarkan saling ketergantungan antar bagian dan sub bagian dalam suatu organisasi.

2. Pengawasan Terhadap Aparatur pada Polda Aceh

a. Pengawasan Atasan

1) SMK (Sistem Manajemen Kepolisian)

Sistem manajemen kepolisian membutuhkan pengawasan yang ketat dari atasan masing-masing unit kerja di Polda Aceh. Pengawasan tersebut perlu dilakukan agar personil kepolisian Polda Aceh tidak menjalankan perintah dan kewenangan berdasarkan keinginan masing-masing personil.

2) Hirarki

Hirarki adalah adanya hubungan antara atasan-bawahan di dalam organisasi, yang menyebabkan adanya rantai komando yang artinya adanya pelapisan atau tingkatan personil dalam suatu organisasi.

- 3) Disiplin
Disiplin merupakan salah satu sikap terpuji yang wajib dimiliki oleh seorang anggota polisi, karena dengan adanya sikap disiplin, maka seorang anggota polisi mampu melayani masyarakat dengan tepat waktu.
- b. Pengawasan Itwasda
 - 1) Kinerja
Kinerja kepolisian merupakan bagian dari pengawasan yang dilakukan oleh Itwasda Polda Aceh dalam rangka menumbuhkan keterampilan personil, karena keterampilan personil ini dibutuhkan untuk menganalisis setiap pelaksanaan tugas yang dilakukan terut untuk mengkaji keberhasilan dalam melaksanakan tugas.
 - 2) Pelanggaran Disiplin Kode Etik dan Tindak Pidana
Disiplin kode etik profesi adalah suatu tuntutan, bimbingan atau pedoman moral atau kesusilaan untuk suatu profesi tertentu atau merupakan daftar kewajiban dalam menjalankan suatu profesi yang disusun oleh para anggota polisi itu sendiri dan mengikat mereka dalam praktek.
 - 3) Program Kegiatan dan Anggaran
Pengawasan Itwasda yang dilakukan terhadap aparatur tidak hanya dalam bentuk pelaksanaan tugas dilapangan, tetapi juga turut diawasi dalam bidang kegiatan dan anggaran. Pengawasan terhadap kegiatan dan anggaran ini dilakukan bertujuan untuk penyelewengan dalam penggunaan anggaran.
- c. Pengawasan Masyarakat/Organisasi Non Pemerintah
 - 1) Tingkah Laku
Tingkah laku manusia ialah sekumpulan tingkah laku yang ditonjolkan oleh manusia dan dipengaruhi oleh budaya, sikap, emosi, nilai, etika, autoriti, hubung baik, hipnosis, pujukan, paksaan, dan/atau genetik. Ia merupakan salah satu faktor yang penting dalam masyarakat manusia.
 - 2) Moral
Anggota polisi Polda Aceh memiliki moral dalam melaksanakan tugas terutama dalam mendukung pelayanan public yang dilakukan anggota Polda Aceh di Polda Aceh tersebut. Moral anggota kepolisian di Polda Aceh dibuktikan dengan sikap yang ramah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh Polda Aceh kepada mereka terutama tugas yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat.
3. Kemampuan Aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh
 - a. Kemampuan Fisik

- 1) Sehat Jasmani
Kemampuan fisik aparaturnya Direktorat Sabhara Polda Aceh dapat dilihat melalui kesehatan jasmani yang mereka miliki. Sehat jasmani merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh seorang anggota polisi dalam melaksanakan tugas di lapangan.
 - 2) Kekuatan Dinamis
Kekuatan dinamis merupakan salah satu bentuk kemampuan yang dimiliki oleh aparaturnya Polda Aceh, karena melalui kekuatan dimiliki yang dinamis mampu meningkatkan kualitas kerja aparaturnya Polda Aceh dalam melaksanakan tugas di lapangan. Di samping itu pula, melalui kekuatan dinamis juga, aparaturnya Polda Aceh juga mampu memberi pelayanan optimal kepada masyarakat, apalagi Direktorat Sabhara memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar dalam pelayanan masyarakat.
- b. Kemampuan Mental
- 1) Pendidikan
Sering timbul perdebatan pada saat ini yang dipicu adanya perbedaan pendapat dan pandangan mengenai pendidikan dan kemampuan dalam dunia kerja. Dalam bahasan ini kita akan membahas dua hal utama yang maha penting dan seringkali dijadikan perdebatan panas, mengenai mana yang terpenting apakah pendidikan atau kemampuan semata.
 - 2) Pengamalan Agama
Pengamalan agama merupakan salah satu alternatif bijak erat tidak dapat diabaikan malahan mendapat prioritas prima guna mendidik anggota polisi memiliki kepribadian yang berilmu dan beramal shalih, bertanggung jawab dan berdisiplin.
- c. Kemampuan Manajerial
- 1) Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.
 - 2) Komunikasi
Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerjasama yang baik antar komponen di dalamnya. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai.
 - 3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu unsur paling penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seseorang, maka mudah pula dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Demikian pula halnya dengan personil kepolisian yang bertugas pada bagian Sabhara, juga memiliki pengalaman yang matang dalam menyelesaikan masalah dalam masyarakat.

4. Motivasi aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh

a. Kebutuhan Berprestasi

1) Kebutuhan berhasil

Kebutuhan akan keberhasilan dapat diperoleh melalui kerja keras merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh Aparatur Direktorat Polda Aceh dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Melalui usaha yang dilakukan sekuat tenaga keberhasilan dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dapat terwujud dengan baik.

2) Kemungkinan Sukses

Kesuksesan dalam melaksanakan tugas sangat penting dilakukan demi mencapai keberhasilan dalam bertugas. Demikian pula halnya dengan anggota Aparatur Direktorat Polda Aceh juga selalu melakukan berbagai kerjasama dalam melaksanakan tugas di lapangan. Tanpa adanya kerjasama yang baik, maka sangat mustahil memperoleh keberhasilan dalam bertugas.

3) Persepsi tentang Nilai Tugas

Mendapatkan nilai tugas yang maksimal tidaklah sesulit yang dibayangkan. Fakta ini dapat diperoleh melalui keseriusan seorang aparatur Direktorat Polda Aceh dalam menyusun perencanaan yang matang, melakukan riset secara menyeluruh, serta bersedia meluangkan waktu untuk mengerjakan tugas dengan tekun dan santai.

b. Kebutuhan akan Afiliasi

1) Kooperatif

Kebutuhan afiliasiasi menunjukkan system kerja kooperatif menampilkan wujudnya dalam bekerja secara kelompok. Penilaian ditunjukkan untuk mengetahui penguasaan anggota kepolisian terhadap pelaksanaan tugas secara individual.

2) Bersahabat

Bersahabat atau komunikatif adalah nilai-nilai yang termasuk nilai pendidikan karakter bangsa atau singkatnya nilai-nilai yang diinginkan dan dibutuhkan dalam pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan arti dari nilai Bersahabat/komunikatif tersebut adalah tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara bergaul dan bekerja sama dengan orang lain.

- 3) Menghargai
Menghargai orang lain dalam sebuah tim kerja bisa juga berarti memperlakukan mereka dengan sepantasnya dan pada tempatnya sebagai seorang profesional. Pengakuan ini tentu saja sifatnya timbal balik. Menghormati anggota tim juga secara tidak langsung melatih mereka untuk terus bersikap kompeten dalam bidang keahliannya sesuai dengan semangat kerja/filosofi yang dibangun dalam tim kerja tersebut.
- c. Kebutuhan akan Kekuasaan
 - 1) Mempengaruhi lingkungan
Kebutuhan akan kekuasaan akan mempengaruhi lingkungan, karena lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
 - 2) Ingin Memimpin
Pemimpin merupakan salah satu unsur yang di butuhkan dalam sebuah kelompok, baik itu organisasi keagamaan, pendidikan, komunitas, hingga organisasi profit. Pemimpin dalam pengertian teoritis disebutkan bahwasanya, pemimpin secara umum dapat dimaknai dengan seorang yang memiliki kemampuan dalam mengakomodir, mempengaruhi, dan memberikan perintah kepada para bawahannya. Pemimpin adalah seorang yang memiliki wibawa dan kharisma dalam setiap penampilannya, yang dirasakan oleh para anggotanya.
 - 3) Memiliki Ide
Pentingnya Kreatifitas Dalam Bekerja sifat-sifat kepribadian kreatif. Kreatif dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan teknik yang berbeda. Suatu pekerjaan sulit akan mudah diselesaikan bila strategi dalam bekerja dipelajari dengan baik. Minimal sebagai seorang pekerja yang visioner harus memiliki sifat-sifat kepribadian kreatif.
- d. Peningkatan Status/Prestie
Persoalan status seseorang menyangkut langsung realitas hidup manusia sehari-hari. Dalam realitas sosial hidup bermasyarakat, persoalan kehormatan menjadi suatu persoalan yang sangat sensitif karena menyangkut harga diri manusia itu sendiri.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengawasan Terhadap Aparatur pada Polda Aceh
 - a. Pengawasan Atasan

SMK merupakan salah satu bentuk pengawasan pimpinan terhadap bawahan terutama aparaturnya kepolisian dalam melaksanakan tugas di lapangan. Dalam hal ini, Martoyo (2012:19) mengemukakan bahwa Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan pendidikan dan latihan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

b. Pengawasan Itwasda

Kinerja Anggota kepolisian Polda Aceh yang bertugas pada bidang Sabhara memiliki keterampilan yang sangat baik dalam menangani masalah dalam masyarakat. Dalam hal ini, Agungatmojo (2014:10) menyebutkan bahwa “Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama dan bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama serta suatu sistem aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

c. Pengawasan Masyarakat/Organisasi Non Pemerintah

Tingkah laku ialah suatu tingkah laku yang amat populis dan nilai yang natural. Tingkah laku sebagai sebuah konsep nilai tetapi bukan dipahami. Tingkah laku sebuah ideologi yang memerlukan konseptualisasi. Itulah pengertian umum dari sopan santun. Dalam hal ini, Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri pada Polri Dengan Sistem Manajemen Kinerja, pada Pasal 5: (1) Pemantauan dan pembimbingan merupakan aktivitas dalam penilaian kinerja yang bertujuan untuk memantau dan mengarahkan pegawai dalam rangka pencapaian standar kinerja; (2) Pemantauan aktivitas pegawai dilaksanakan secara terus menerus, meliputi faktor generik dan spesifik, dan secara insidental, meliputi capaian kinerja dan produktivitas yang dihasilkan.

2. Kemampuan Aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh

a. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik yang dimiliki anggota kepolisian dapat diwujudkan melalui kesehatan jasmani. Oleh karena itu, anggota kepolisian selalu dibekali dengan berbagai bentuk latihan fisik sebagai usaha untuk menjaga kesehatan jasmani mereka. Dalam hal ini, Hasibuan (2012:90) mengartikan prestasi sebagai berikut: Tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”.

b. Kemampuan Mental

Pendidikan merupakan salah satu unsur paling penting dalam menangani pengaduan masyarakat, karena melalui pendidikan yang memadai, maka pengaduan yang diterima dari masyarakat dapat ditangani dengan baik. Halim & Damayanti (2012:44) menyatakan pengawasan dilihat dari metodenya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: 1. Pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh pimpinan atau atasan langsung

suatu instansi/unit kerja dalam lingkungan pemerintah daerah terhadap bawahannya serta pengawasan yang dilakukan oleh inspektorat wilayah/BPKP.

c. Kemampuan Manajerial

Kepemimpinan yang dipraktekkan oleh pimpinan kepolisian bersifat kepemimpinan militeristik, yaitu sebuah konsep kepemimpinan yang mengedepankan kedisiplinan anggota polisi dalam melaksanakan tugas di lapangan. Dalam hal ini, **Abidin (2010:71)** mengatakan bahwa “pelayanan publik yang berkualitas bukan hanya mengacu pada pelayanan itu semata, juga menekankan pada proses penyelenggaraan atau pendistribusian pelayanan itu sendiri hingga ke tangan masyarakat sebagai konsumen”.

3. Motivasi aparatur Direktorat Sabhara Polda Aceh

a. Kebutuhan Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah suatu keinginan atau kebutuhan dalam diri seseorang untuk mencapai hasil terbaik. Menurut **Mc Clelland** dalam **Martoyo (2012:146)** pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

b. Kebutuhan akan Afiliasi

Kebutuhan afiliasi terkait dengan pertemanan, bersosialisasi, berinteraksi, bekerja sama dengan orang lain, bahkan jatuh cinta. Dalam hal ini **Murray** dalam **Gibson (2012:115)** berpendapat bahwa motif afiliasi merupakan salah satu motif sosial yang sering diartikan sebagai kebutuhan untuk bersama dengan orang lain. **McClelland** juga menyatakan bahwa setiap orang suka berhubungan dengan orang lain dan beberapa dari mereka mempunyai derajat yang lebih tinggi sehingga orang-orang menyukai interaksi tersebut.

c. Kebutuhan akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori **Maslow** terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. **McClelland** dalam **Atkinson (2014:213)** menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa pengawasan terhadap aparatur Polda Aceh dapat dilakukan melalui pengawasan atasan terhadap bawahannya melalui sistem manajemen kinerja kepolisian yang bertujuan untuk mengawasi kerja aparatur kepolisian. Di sisi lain sistem hirarki yang diterapkan dalam kepolisian juga mampu meningkatkan pengawasan kepada bawahan, sehingga mereka mampu menerapkan disiplin dengan baik.

Disisi lain, Kemampuan aparaturnya kepolisian Polda Aceh dapat dilihat dari aspek kemampuan fisik yang meliputi kesehatan jasmani dalam melaksanakan tugas sehingga mampu mendukung kekuatan dinamis yang dimiliki oleh anggota kepolisian. Di sisi lain, kemampuan mental juga mampu mempengaruhi anggota kepolisian Polda Aceh dalam melaksanakan tugas terutama pengaruh pendidikan maupun pengalaman agama, karena kedua unsur tersebut menjadi cerminan penting dalam melaksanakan tugas.

Daftar Pustaka

- Agungatmodjo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Alwi, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liang, G. (2012). *Ophthalmology A Short Textbook*. New York: Thieme Stuttgart Publisher.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keempat. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B., A.M. Huberman., & J. Saldana. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. Edisi Ketiga. Sage Publications: Inc.
- Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah
- Robbins, S.P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Syafri, N. (2011). *Fungsi Kepolisian Dalam Menanggulangi Kriminal*. Tesis: Program Studi Ilmu Hukum Universitas Dipenogoro.
- Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia